

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCO PRIMA LELEMA INDONESIA*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT COCO PRIMA LELEMA*

Oleh :
Cong King Tambingon¹
Bernhard Tewal²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹tambingoncong@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu fokus utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah lingkungan kerja karena merupakan satu komponen penting dalam jalannya suatu perusahaan. Dalam mencapai suatu pekerjaan yang sukses tentunya didukung oleh karyawan yang profesional dalam bekerja sama, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan karakteristik sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan karena memiliki peran yang sangat penting dalam menopang kinerja perusahaan tersebut. Demi mencapai kinerja yang baik pada karyawan maka kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dan perlu disesuaikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Coco Prima Lelema hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat tiap tahunnya.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi, kinerja karyawan*

Abstract: Companies are required to be able to compete with other companies. One of the main focuses in increasing company productivity is the work environment because it is an important component in the course of a company. In achieving a successful job, of course, supported by professional employees in working together, for that the company needs to pay attention to the characteristics of human resources in a company because it has a very important role in sustaining the company's performance. In order to achieve good performance in employees, employee competencies need to be improved and need to be adjusted in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the simultaneous influence of the work environment, individual characteristics and competencies on employee performance and partially. The method used is multiple linear regression. The samples used were 66 employees of PT. Coco Prima Lelema with saturated sampling method. The results showed that the work environment, individual characteristics and competencies simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, the work environment has a significant negative effect on employee performance, individual characteristics have no significant effect on employee performance and competence has no significant effect on employee performance. Suggestions for PT. Coco Prima Lelema should pay attention to the work environment of employees so that employee performance continues to improve each year.

Keywords: *work environment, individual characteristics, competence, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era pasar bebas telah menyebabkan banyak sekali industri baru yang muncul di tanah air, baik perusahaan lokal maupun perusahaan internasional yang membuka usaha di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) telah melakukan sensus Ekonomi Tahun 2016, dari hasil sensus, jumlah perusahaan di Indonesia tercatat ada sebanyak 26,7 juta. Angka ini meningkat dibanding hasil sensus Ekonomi 2006 yang sebanyak 22,7 juta perusahaan. Artinya ada 3,99 juta perusahaan baru dalam 10 tahun terakhir. Untuk itu setiap pimpinan perusahaan harus siap tempur dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Khususnya di Sulawesi Utara yang mulai bermunculan. Untuk memenangkan persaingan, pimpinan perusahaan harus mengupayakan agar setiap karyawan yang dimilikinya harus berkinerja tinggi, kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh dan diciptakan apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan kurangnya gairah kerja, disamping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Nurhasanah, 2010). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin ketat akan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai, untuk itu dalam menerima karyawan, bagian penerimaan harus jeli dalam melihat pelamar tersebut khususnya keperibadian atau karakteristik individu. Karena karakteristik setiap individu sangat berpengaruh dalam menjalankan suatu pekerjaan. Ada banyak kasus dimana karyawan memiliki kepribadian buruk sehingga menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kinerja karyawan. Karakteristik individu didalam perusahaan adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karyawan atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada pt. coco prima lelema yang memproduksi tepung kelapa kinerja karyawan merupakan fokus penelitian ini dikaitkan dengan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gray Dessler (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua,

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara, langsung maupun tidak langsung.

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, kebisingan, getaran, mekanik, bau tidak sedap warna dan lain-lain

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Manfaat lingkungan kerja.

1. Hubungan antar karyawan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hubungan dengan atasan Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Indikator lingkungan kerja Nitisemito 1992 meliputi

1. Ke amanan di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Suasana kerja
5. Hubungan dengan atasan

Karakteristik Individu

Menurut Prasetyo, P (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Abdul R (2013:77), menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau individual *characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Indikator karakteristik individu Menurut Ardana 2009 meliputi:

1. Minat
2. Kebutuhan Individual
3. Kemampuan atau kompetensi
4. Kemampuan tentang pekerjaan
5. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:324), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diterapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seseorang profesional.

Menurut Nursalam dan Efendi (2008:11). menyatakan bawah faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: 1 kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktifitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, 2 kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

Indikator kompetensi Wibowo 2014 meliputi

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan memainkan peran
3. Pengalaman Keahlian
4. Karakteristik Kepribadian
5. Budaya Organisasi Budaya

Hubungan antara variabel penelitian

1. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan

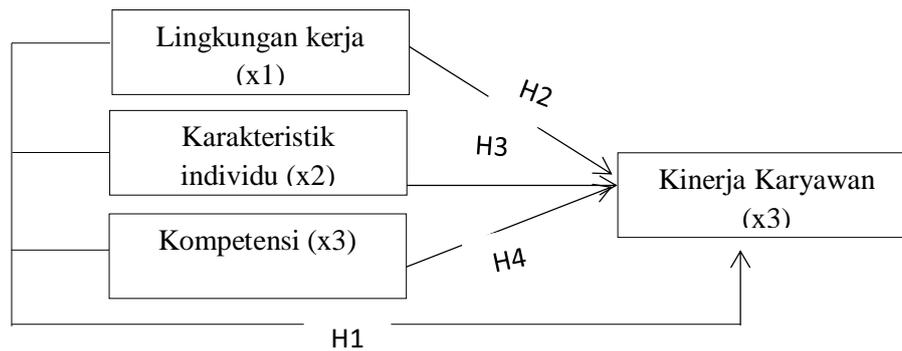
Lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dengan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Muhamad, Adolfina, dan Lumintang (2016) dan Jayaweera (2015) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Karakteristik individu dan kinerja karyawan

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Jacobis, Kojo dan Wenas (2015) dan Pujiwati & Susanty (2016) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan

3. Kompetensi dan kinerja karyawan

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kurniawan., Guswandi & Sodikin (2018) dan Hoke., Tewal dan Sumaraw (2018) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kompetensi dan kinerja karyawan

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2019***Hipotesis Penelitian**

- H1 : Lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Karakteristik individu secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kompetensi diduga secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pt. coco prima lelema terletak di Desa Lelema, perusahaan ini berbasis industri pengolahan tepung kelapa Perusahaan ini memperkerjakan karyawan yang cukup banyak, yaitu sekitar 208 karyawan

Sumber dan Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Data primer adalah data yang diperoleh dari responden pertama dan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari catatan perusahaan, ebook dan jurnal

Teknik Pengumpulan Data

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan wawancara, daftar pertanyaan (kuisiner/angket) yang dapat di isi secara langsung oleh para responden, menggunakan skala likert :sangat tidak setuju {skor1} tidak setuju {skor 2}netral {skor 3} setuju {skor 4}sangat setuju {skor 5}

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam

penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja(X1), karakteristik individu(X2) dan kompetensi(X3) berpengaruh terhadap pt. coco prima lelema

Persamaan regresi linear bergandanya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Var.	Indik.	Kor. (r)			Koeff.	
		R	Sig.	Status	Alpha	Status
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,941	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	X1.2	0,941	0,000	Valid		
	X1.3	0,950	0,000	Valid		
	X1.4	0,938	0,000	Valid		
	X1.5	0,938	0,000	Valid		
Karakteristik individu (X2)	X2.1	0,953	0,000	Valid	0,977	Reliabel
	X2.2	0,954	0,000	Valid		
	X2.3	0,970	0,000	Valid		
	X2.4	0,954	0,000	Valid		
	X2.5	0,954	0,000	Valid		
Kompetensi (X3)	X3.1	0,927	0,000	Valid	0,963	Reliabel
	X3.2	0,927	0,000	Valid		
	X3.3	0,970	0,000	Valid		
	X3.4	0,932	0,000	Valid		
	X3.5	0,932	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,944	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	Y2	0,944	0,000	Valid		
	Y3	0,954	0,000	Valid		
	Y4	0,930	0,000	Valid		
	Y5	0,930	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan data (2019)

Berdasarkan data table 1 dapatlah dikemukakan bawah :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) dengan 5 item pertanyaan, variabel karakteristik individu (X2) dan 5 item pertanyaan variabel kompetensi (X3) dengan 5 item pertanyaan dan variabel kinerja karyawan (y) dengan 5 item pertanyaan menunjukkan nilai $R > 0,3$ dengan nilai tingkat signifikansinya lebih kecil 0,05 (5%) dengan demikian kusioner ini dinyatakan valid (lihat sugiyono,2010)
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai cronbach alpha = 0,967; variabel karakteristik individu memiliki cronbach alpha = 0,953; variabel kompetensi memiliki cronbach alpha = 0,963, hasil-hasil ini menunjukkan

nilai cronbach alpha untuk variabel tersebut > 0,60 sehingga dapat dinyatakan kuesioner ini adalah reliabel (Sugiyono 2010)

Validitas dan reliabilitas

1. Berdasarkan output tersebut variabel terendah dari item lingkungan kerja, diketahui bahwa nilai R hitung terkecil sebesar 0,938 dengan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan semua item dalam kuesioner dengan nilai reliabilitas pada alpha cronbach = 0,967 > 0.6 maka kuesioner yang digunakan Valid dan reliabel.
2. Berdasarkan output tersebut variabel terendah dari item karakteristik individu, diketahui bahwa nilai R hitung terkecil sebesar 0,953 dengan tingkat signifikansi < 0,05, dengan nilai reliabilitas pada alpha cronbach = 0,997 > 0.6 dan nilai alpha yang didapatkan sebesar 0,997 maka kuesioner yang digunakan Valid dan reliabel.
3. Berdasarkan output tersebut variabel terendah dari item kompetensi, diketahui bahwa nilai R hitung terkecil sebesar 0,927 dengan titik signifikansi kurang dari <0,05 nilai reliabilitas pada alpha cronbach = 0,963 > 0.6 maka data yang digunakan Valid dan reliabel.
4. Berdasarkan output tersebut variabel terendah dari item kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai R hitung terkecil sebesar 0,930 dengan tingkat signifikansi < 0,05, dengan nilai reliabilitas pada alpha cronbach > 0.6 dan nilai alpha yang didapatkan sebesar 0,967 maka data yang digunakan Valid dan reliabel.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA	.751	1.332
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.699	1.430
KOMPETENSI	.661	1.514

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1.430 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Lingkungan kerja (X1) Karakteristik individu (X2) dan Kompetensi (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.711	2.452		8.445	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.371	.130	-.392	-2.857	.006
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.074	.122	.086	.605	.548
	KOMPETENSI	.049	.155	.046	.317	.752

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan data (2019)

1. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) pada pt. coco prima lelema sebesar -0,371 yang artinya jika lingkungan kerja meningkat 1 unit, maka kinerja karyawan menurun -0,371 unit. Selanjutnya dilihat dari nilai t-hitung = -2,857 < nilai t tabel = 1,999 dan signifikansi 0,006 < 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh

negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesa 1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti tapi negatif.

2. Koefisien regresi karakteristik individu (X2) pada pt. coco prima lelema sebesar 0,074 yang artinya jika karakteristik individu meningkat 1 unit, maka kinerja karyawan meningkat 0,074 unit. Selanjutnya dilihat dari nilai t-hitung = 0,605 > nilai t table = 1,999 dan signifikansi 0, 548 > 0,05 maka karakteristik individu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesa 2 yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X3) pada pt. coco prima lelema sebesar 0,049 yang artinya jika kompetensi meningkat 1 unit, maka kinerja karyawan meningkat 0,049 unit. Selanjutnya dilihat dari nilai t-hitung = 0,371 < nilai t tabel = 1,999 dan signifikansi 0, 752 > 0,05 maka kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesa 3 yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Uji Signifikan Uji F

Tabel 4, Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.108	3	57.369	2.910	.041 ^b
	Residual	1222.331	62	19.715		
	Total	1394.439	65			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 2.910 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,01 (<0,01 atau %). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1), Karakteristik individu (X2) Kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.351 ^a	.123	.081	4.440	2.231

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan data (2019)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variable independent dan dependent sebesar 0,351 Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi dengan Kinerja Karyawan adalah lemah, dimana semakin kecil ketiga variable dependent maka diikuti oleh semakin kecilnya dependent nilai 0,351 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independent (Lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi) dengan variabel dependent (Kinerja Karyawan) berada dalam kategori hubungan yang lemah (0,200 – 0,399).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja dengan nilai memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu sarana bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat penting

bagi perusahaan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan, khususnya pada PT COCO PRIMA LELEMA dengan mengetahui Lingkungan kerja yang ada pada karyawan. Hal itu akan membantu karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan output yang dikeluarkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Seorang mungkin tahan namun jika mereka tidak mendapat lingkungan yang bagus maka ke depannya dalam melakukan pekerjaan tidak akan optimal dan efektif, oleh sebab itu karyawan perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui. Hal ini sejalan dengan Penelitian Adem (2018) yang mengatakan Lingkungan kerja secara negatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu dengan nilai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurhastuti, N. (2011) yang mengatakan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dengan nilai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi belum terlalu berpengaruh kepada pt. coco prima lelema Penelitian ini sejalan dengan Serikaningsih, A dan Setyadi Djoko, S (2015) bahwa kompetensi tidak berpengaruh kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bawa Lingkungan kerja berpengaruh negatif secara signifikan pada kinerja karyawan. Namun karakteristik individu dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penjelasan di atas ini didukung oleh penelitian Adem (2018) yang mengatakan Lingkungan kerja secara negative berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nurhastuti, N. (2011) yang mengatakan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Serikaningsih, A dan Setyadi Djoko, S (2015) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Kompetensi (X3) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coco Prima Lelema
3. Karakteristik individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema
4. Kompetensi tidak memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Coco Prima Lelema hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja, agar kinerja karyawan PT. Coco prima lelema terus meningkat tiap tahunnya.
2. Kepala PT. Coco Prima Lelema diharapkan dapat lebih memperhatikan Kenyamanan karyawannya agar kualitas kinerja karyawan semakin baik dan dapat tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.
3. Secara umum PT. Coco Prima Lelema harus memperhatikan faktor Lingkungan kerja karena berdasarkan hasil penelitian ini, sangat memengaruhi Kinerja Karyawan dalam hal ini karyawan PT. Coco Prima Lelema.

DAFTAR PUSTAKA

- Adem A, N. 2018. *Pengaruh Pendidikan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja.Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kudus Karya Prima.*
- Jacobis, G, V., Kojo, C., dan Wenas, R, S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba.*

- Vol.5, No. 24. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/16485/15978> diakses pada tanggal 7 Febuari 2019
- Handayati R. 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan", *Jurnal Penelitian Ekonomi*. Volume I No. 2 <http://journal.unisla.ac.id/pdf/114122016/Ratna%20Handayati.pdf> diakses pada tanggal 20 Juni 2019
- Hoke., Tewal dan Sumaraw 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*. Vol.6 No.1
- Jayawera. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Agora*. Vol 5, No 2. <https://media.neliti.com/media/publications/135167-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf> diakses pada tanggal 6 Febuari 2019
- Kurniawan, A, D., Guswandi dan Sodikin, A (2018). The Effect Of Competence And Motivation Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. BINASINAR AMITY. *Researcherid*. Vol.5, No.5. <http://www.ijrsm.com/issues%20pdf%20file/Archive-2018/May-2018/6.pdf> diakses pada tanggal 5 Febuari 2019
- Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Muhammad, S, Rahayu., Adolfin., dan Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*. Vol.4, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/2874-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-kompensasi-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-p.pdf> diakses pada tanggal 3 Febuari 2019
- Nursalam, dan Efendi, F. 2008. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nurhasnah, Andi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal eksis*. Vol. 6. No. 1. <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id> diakses pada tanggal 20 Juni 2019
- Nurhastuti, N. (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bakpia Japonlompoti, Trimurti, Srandakan, Bantul Yogyakarta Universitas Yogyakarta) http://repository.usd.ac.id/14370/2/052214075_Full.pdf di akses pada 20 juni 2019
- Prasetyo, Dimas. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.3, No.1. Hal. 5-40.
- Pujiwati, A dan Susanty, E. (2015). The Influence of Individual Carateristics and Work Motivation on Employee Performance. *Unissula*. Vol.2, No.1. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/viewFile/290/237> diakses pada tanggal 5 Febuari 2019
- Sendaryamati. 2009. "Teori-Teori Manajemen dan Organisasi" Diakses 4 Maret. 2019, <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html?m1>
- Serikaningsih, A dan Setyadi Djoko, S (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia *European Journal of Business and Management*. Vol .7 No.17 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.735.4594&rep=rep1&type=pdf> diakses pada tanggal 20 Juni 2019
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.